



VIERNES 25 DE ABRIL DE 2025
AÑO 3
N° 750



SEMANA DE INDUSTRIA

DIRECTOR DE INDUSTRIA ALIMENTICIA ARCOIRIS S.A.

ÓSCAR RAFAEL ORTEGA: "Nos abrimos paso en base a la calidad en primer lugar y la innovación"

Arcoiris ha tenido un buen comienzo de año, con una gran demanda de productos a nivel nacional y algunas exportaciones. La empresa se ha posicionado como una de las marcas líderes en su rubro gracias a la innovación de productos y la calidad, tanto en el mercado de hierbas medicinales, así como el de especias y condimentos.

Su Director Óscar Rafael Ortega señaló que principalmente se enfocan en escuchar a sus clientes y adaptarse a las necesidades que estos planteen, lo que les ha permitido mantener su posición líder en el mercado. Para ello, cita que las redes sociales son una herramienta fundamental, que permite una línea directa de sugerencias, quejas y pedidos especiales.

Además resaltó que Arcoiris tiene un impacto social significativo, con 300 personas empleadas directamente y unas 800 personas empleadas indirectamente en la cadena de suministro.

Págs. 4-5







EMPRENDE VERDE

OCHO INICIATIVAS BUSCAN TRANSFORMAR RESIDUOS EN OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS

PÁG. 7



issuu-downloader.com

El poder de la autorregulación sobre la reputación en el liderazgo



LIVIA MANDELLI
PROFESORA DE LA FUNDACIÓN DOM CABRAL, BRASIL

> Y esto no significa que debamos reprimir lo que sentimos, sino comprender y expresar nuestras emociones de una forma más constructiva. Cuando lo conseguimos, las conexiones que creamos se vuelven más auténticas".

Alguna vez te has detenido a pensar en cómo las emociones influyen directamente en tus decisiones?

¿Has pensado en un líder que, en plena crisis, mantiene la calma, escucha a su equipo y responde de manera tranquila y reflexiva? Esa persona transmite confianza y seguridad. Sabe que, para tomar decisiones realmente eficaces, no puede permitir que las emociones a flor de piel interfieran en su juicio.

Las emociones influyen en lo que haces e incluso en cómo percibes y gestionas las actitudes de las personas a tu alrededor. Si ya has reflexionado sobre esto, probablemente te hayas topado con lo que, en neurociencia, se denomina "regulación emocional".

De forma sencilla, la regulación emocional es la capacidad de autogestionar las propias emociones sin permitir que ellas te dominen de manera descontrolada. Y si lo piensas bien, esta habilidad no solo es relevante en la vida cotidiana, sino también para ejercer un liderazgo de alto nivel.

¡El cerebro es un órgano fascinante!
Particularmente, me gusta mucho pensar en él como un órgano que podemos regular, mediante el uso de la amígdala, que entra en acción cuando sentimos miedo o estrés, y la corteza prefrontal, que nos ayuda a planificar y tomar decisiones más racionales.

Cuando conseguimos gestionar nuestras emociones, lo que en realidad estamos haciendo es permitir que la corteza prefrontal funcione de manera más eficiente, controlando la impulsividad de la amígdala.

¿Y qué significa esto para nosotros? Que, en momentos de presión, somos capaces de tomar decisiones más equilibradas y menos impulsivas.

Ahora, pensando en nuestro liderazgo y en la gestión de personas, ¿se hace evidente el impacto de la regulación emocional, ¿verdad? Cuando uno sabe gestionar sus emociones, sean positivas o negativas, su liderazgo se vuelve mucho más saludable y armonioso, reaccionando de forma menos impulsiva y, en muchos casos, evitando daños a su propia reputación.

¿Alguna vez pensaste en la última vez que tuviste un desacuerdo con alguien? ¿Qué ocurrió? Si te dejaste llevar por la ira o el resentimiento, es muy probable que la conversación se haya transformado en un conflicto. Ahora imagina que, en lugar de reaccionar impulsivamente, hubieras hecho una pausa, respirado profundamente, reflexionado sobre tus emociones y respondido con un mayor nivel de conciencia. Seguramente, el desenlace habría sido mucho más productivo, ¿verdad? La buena noticia es que esta habilidad de autorregulación emocional puede ser aprendida, desarrollada y entrenada.

La autorregulación emocional, entonces, tiene un papel sumamente importante en nuestras relaciones, porque evita que nuestras emociones se conviertan en barreras para relaciones organizacionales saludables, fomenta el deseo de las personas de seguirnos y permite una comunicación más eficaz, es decir, más empática.

Y esto no significa que debamos reprimir lo que sentimos, sino comprender y expresar nuestras emociones de una forma más constructiva. Cuando lo conseguimos, las conexiones que creamos se vuelven más auténticas, basadas en el respeto y la comprensión. Eso marca una gran diferencia en el fortalecimiento del liderazgo.

En el día a día de las organizaciones, los líderes que logran controlar sus emociones y manejar las emociones del equipo tienen una enorme ventaja. Estas personas consiguen crear un ambiente más saludable, donde la comunicación fluye mejor, la moral del equipo se eleva y, en consecuencia, la productividad tiende a mejorar (Longhi, 2016).

Y lo mejor de todo: el líder que practica la regulación emocional termina inspirando al equipo a hacer lo mismo. Esto crea un ciclo positivo de autoconocimiento y respeto mutuo que fortalece al equipo como un todo.

Entonces, ¿qué tal empezar ahora? Respira profundo, detente a reflexionar sobre tus emociones y asume el control sobre ellas. La próxima conversación difícil o el próximo desafío en el trabajo puede ser la oportunidad perfecta para demostrar tu verdadera fortaleza: la capacidad de manejar tus emociones con sabiduría y empatía.

Lo que realmente distingue a los grandes líderes no es solamente lo que saben, sino cómo reaccionan ante situaciones desafiantes y cómo lidian con sus propias emociones, con el impacto que sus emociones tienen en sus actitudes y en las actitudes del equipo. Esto está profundamente relacionado con lo que llamamos inteligencia emocional, y dentro de este concepto, la regulación emocional es un punto clave.

Si en la década pasada la reputación en el liderazgo era un aspecto adicional a considerar, hoy en día es justamente la reputación la que acelera tu carrera, la que hace que las personas quieran trabajar contigo. Por lo tanto, la autorregulación emocional y su influencia en la reputación no pueden ser ignoradas.

La reputación de liderazgo no se basa únicamente en tus habilidades técnicas o en los resultados que alcanzas. Lo que realmente cuenta es cómo gestionas las relaciones con personas diferentes a ti, cómo te comportas ante las crisis y cómo te comunicas con tu equipo y demás grupos de interés. Cuando tienes una alta regulación emocional, actúas de una manera que es percibida positivamente por todos los que te rodean.

Lo que se puede observar en el comportamiento de líderes con alta regulación emocional es que poseen:

Capacidad para mantener la calma bajo presión.
Saben conservar la serenidad incluso en situaciones de estrés o crisis, lo que les permite tomar decisiones racionales sin dejarse llevar por el pánico o la ansiedad. De este modo, transmiten mayor confianza al equipo, que sabe que puede contar con un liderazgo estable incluso en los momentos más difíciles. La reputación de ser un "líder confiable" es una de las más valiosas en cualquier entorno corporativo.

Habilidad para comunicarse de manera clara y empática.
Saben cómo y cuándo comunicarse de forma clara y, al mismo tiempo, empática. Son capaces de comprender no solo sus propias emociones, sino también las de los demás, lo cual les permite ajustar su comunicación para que sea efectiva y respetuosa. Esto genera un ambiente de respeto y transparencia, donde el equipo se siente más motivado para colaborar y comprometerse con los objetivos de la organización. Ese equilibrio entre emoción y razón hace que el líder sea percibido como alguien accesible y digno de confianza, fortaleciendo su reputación como líder.

Resiliencia y capacidad de recuperación rápida.
Tienen una gran capacidad para recuperarse con rapidez tras fracasos o contratiempos. En lugar de dejarse consumir por la frustración o el sentimiento de derrota, son capaces de reflexionar sobre la situación, aprender de ella y seguir adelante. Esto inspira a su equipo a hacer lo mismo. La habilidad para superar adversidades con rapidez y enfocarse en los objetivos a largo plazo refuerza la imagen de un líder competente y confiable.

Ahora bien, si lo miramos desde la óptica de la neurociencia, el tema se vuelve aún más interesante.

La regulación emocional está conectada con la neuroplasticidad, que es la capacidad del cerebro para reorganizar sus conexiones conforme se adquieren nuevas experiencias. Esto significa que, al igual que cualquier otra habilidad, podemos mejorar nuestra capacidad para gestionar las emociones mediante la práctica. Prácticas como el mindfulness, la meditación, la terapia cognitivo-conductual y otras formas de autoconocimiento ayudan a fortalecer la conexión entre la amígdala (la parte del cerebro que procesa las emociones) y la corteza prefrontal (responsable de la toma de decisiones y el control). Con el tiempo, esto permite que la respuesta emocional sea más controlada y eficiente.

issuu-downloader.com

Juntos,
estamos creando
el **futuro**
y, con cada **lectura,**
construimos algo
más grande.

Hace que tu equipo piense como vos.
Sé parte de una comunidad exclusiva.



MÁS INFORMACIÓN
tigre@5dias.com.py
0982456111

5días
POWERPLAYER

issuu-downloader.com

5días

prensa@5dias.com.py

ENTREVISTA

Óscar Rafael Ortega, Director de Industria Alimenticia Arcoiris S.A.

"El gran éxito de Arcoiris fue la innov de los productos y escuchar a los cl

Óscar Rafael Ortega, Director de Arcoiris, señaló que el puntal de la empresa en estos más de 25 años de vigencia y liderazgo en el mercado, es la innovación en la presentación de los productos. Agregó que fueron los primeros en el mercado en presentar para la venta en los supermercados, una gran variedad de hierbas medicinales y especias.

Mencionó que constantemente están en contacto con sus clientes a través de las redes sociales y tienen en cuenta las sugerencias para aplicarlas en sus productos. Por tal motivo, para Ortega, el estar cerca del cliente es fundamental.

Ortega agregó que como política de la firma, dan una atención integral a sus colaboradores, buscando que cada uno de ellos mejore en su calidad de vida, acompañando de esa manera la misma evolución de la empresa.

¿Cómo encuentra este 2025 a la empresa?
Estos primeros cuatro meses para Arcoiris fueron nuevamente de mucha demanda, mucha demanda de productos a nivel nacional, y algunas exportaciones también salieron. Y también viene aparejado con esta temporada de pequeños rastros de frío que hizo, eso hace que se dispare el consumo de la hierba tradicional, el café de soja, el cocido, el torrado, y todo lo que hicieron para este invierno. Gracias a Dios este año tuvimos pequeñas semanas o días de frío que impulsaron ese consumo, y bastante bien.

¿Cuáles son las perspectivas para lo que resta del año?
Realmente el pasado año cumplió 25 años, y dijimos para parar un poquito la pelota y para ver dónde estamos situados, en qué punto estamos en el punto de venta en el comercio. Estamos en primero, en segundo, en la misma categoría, otro falta trabajar más estos productos de repente, hacer tamaños más grandes, otro reducir el empaque, ahora nos estamos adaptando a gusto del consumidor. Eso es lo que estamos haciendo este año, sondeo intenso, rápido, estadística de ventas de aquí a allá, zona por zona, interior, capital, los supermercados nuevos se están abriendo, con un canal de monitoreo notando para nosotros hacia dónde va el gusto del consumidor, y eso es lo que estamos haciendo actualmente. Ver qué productos van a tener, cuál empaque, y cuál otro innovar de repente, en tamaño más grande o más pequeño. Este es el gran trabajo que estamos haciendo este año.

> *Tenemos en la parte de hierbas medicinales el 80% y el 85% del tracking de ventas, es decir, de 100 productos que venden en el supermercados, o mayoristas, el 85% es de la marca de Arcoiris, es casi un monopolio dentro del rubro".*



Óscar Rafael Ortega, Director de Industria Alimenticia Arcoiris S.A.

¿Cómo lograron posicionarse como una de las marcas líderes en su rubro?
Tenemos en la parte de hierbas medicinales el 80% y el 85% del tracking de ventas, es decir, de 100 productos que venden en el supermercado, o mayoristas, el 85% es de la marca de Arcoiris, es un casi monopolio. También los números en la parte de especias y condimentos no está lejos de eso, estamos en un ratio de 70-80% del ranking de ventas, y justamente somos más que un referente en este sector, pero como te decía, esta historia no se repite en toda la categoría. Está en la categoría de sal, y sal condimentada, por ejemplo, está un poquito más peleado con otras marcas, y también la parte de legumbres, que comprende de poroto, locro, loquillo, pororó, lentejas, está más peleado con las otras marcas, y justamente estamos haciendo este análisis para tratar de ser el número uno con la categoría que estamos trabajando. Es un trabajo grande, pero justamente, sin introducir productos nuevos, queremos este primer año por lo menos un 50% más que el año pasado. Estamos haciendo una estimulación de nuestra matriz de productos en vista de eso.

¿Sería optimizar los niveles de producción?
En esta transformación tenemos un pico de pro-



issuu-downloader.com

vación
ientes”





EL DATO

EMPLEAN DIRECTAMENTE A UNAS 300 PERSONAS, DENTRO DE LA FIRMA.

LA CIFRA

85%

PREFERENCIA DEL MERCADO EN HIERBAS MEDICINALES

EL DATO

UNAS 800 PERSONAS DEPENDEN INDIRECTAMENTE DE LA EMPRESA.

LA CIFRA

80%

DE PREFERENCIA EN EL MERCADO DE ESPECIAS.

ducción altísimo. Hemos vendido como nunca, pero justamente uno de nuestros depósitos está lleno de mercaderías. Evidentemente, toda empresa tiene los mismos problemas. El 80% de su venta lo maneja el 20% del listado de productos, y es ahí donde debemos enfocarnos, ahí donde no debe faltar la materia prima, no debe faltar el insumo y hacer el foco de los productos que más se venden.

Las bondades macroeconómicas del país de las que tanto se habla, el grado de inversión, ¿sienten que cuestiones como estas benefician a la empresa?

Nosotros no estamos sintiendo ninguna situación económica especial. Es igual a los años anteriores en cuanto a obras públicas. Por ejemplo, todavía no estamos viendo el gran impulso que esperábamos. Ya se alcanzó el grado de inversión también, y creo que todavía las inversiones están tardando un poquito en llegar. Yo sé que eso no va a ser del día a la mañana, pero justamente se habían hecho viajes del Presidente y todos los ministerios involucrados, pero esas inversiones todavía no estamos viendo, no estamos sintiendo el gran espaldarazo que uno quería. Pero estamos todavía esperando todo lo que va a llegar.

Pero justamente yo creo que la corrupción es algo que está conspirando contra el Presidente. Es que se tiene que tener un grado de inversión y justamente el capital privado, la potencia privada, algunos casos emblemáticos de corrupción, no se toman ninguna medida, siguen ahí como si nada, los supuestos diputados y algunos concejales no se hace nada al respecto. Yo creo que eso prima más todavía sobre el grado de inversión que tiene el país.

¿Cómo hicieron durante todo este tiempo para ser una de las empresas líderes, teniendo en cuenta que hay tanta competencia en el rubro?

Yo creo que el gran éxito de Arcoiris fue la innovación de los productos.

Siempre recuerdo y diría que cuando nosotros nacimos había la categoría hierba, por ejemplo, entre 7 a 10 hierbas a reventar que se vendían. Eran los clásicos, anís, boldo, manzanilla, menta, y por ahí no más. La verdad es que cuando se encontraban en los mercados, los mercados 4, los mercados de San Lorenzo, los mercados de Luque, se encontraban otras hierbas que eran más autóctonas del país, como el Ka´a He´ë, el Kuratü, el Jaguarete Ka´a, Doradilla y otras, por ejemplo, que uno no encontraba normalmente en el supermercado. Lo que hizo Arcoiris fue justamente llevar esas hierbas que a nosotros nos parecían potables en cuanto a la venta, abriéndole un lindo envase, un lindo empaque, donde decía la propiedad de cada hierba al bolso, y ponerlo en el punto de venta, que en aquel tiempo, hace 25 años atrás, era lo que más pululaban que eran los supermercados. Y gracias a Dios tuvimos esa gran fuerza de venta en introducir esos productos que no se conseguían normalmente, y pues bien recibidos. Esto es por el lado de las hierbas originales. Y por el lado de las especias, por ejemplo, uno iba al punto de venta del supermercado y encontraba pimienta, comino, orégano, nada más. Hoy Arcoiris maneja unas 70 variedades de especias. Y justamente, somos referentes en cuanto a eso.

Somos líderes en el país, en estas dos categorías, y todos los premios que lanzan en el país, los estamos ganando gracias a Dios, gracias a la confianza del consumidor paraguayo. Ahora, con buenos ojos, una marca paraguaya nueva, emergente, en medio de marcas extranjeras inclusive, y nos abrimos paso en base a la calidad en primer lugar, en base a la innovación, y vamos adelante.

¿Se adaptan a la demanda del público local en particular?

Yo creo que es lo que la empresa debería hacer, es escuchar a su cliente. Hoy por hoy tenemos redes sociales abundantes, diferentes medios, todas las marcas que quisiéramos nombrar, y esas quejas, o sugerencias, o aplausos, o condenas inclusive de ciertos productos, llegan a uno, llegan a los empresarios a través de las redes sociales.

Algunos se piden, ¿por qué no en base a esto, no en base a aquello? Me fui a Brasil, me fui a Argentina, y traje una hierba que era muy linda, muy rica, capaz que acá se consiga, y nosotros hacemos el esfuerzo de identificar cuál sería la hierba, porque en cada país el nombre de la hierba es algo diferente, y bueno, tratamos de identificar si acá en el país, antes que nada, hay esa hierba, y si es posible tener la identidad industrial. Y bueno, nos adaptamos y escuchamos al cliente. Es un gran secreto también que siempre lo tenemos en cuenta. No dejar de escuchar a nuestro cliente.

¿Cuántas personas hoy dependen directa e indirectamente de la compañía?

En total tenemos 300 personas de forma directa, cobrando a través de los cajeros electrónicos, y de forma indirecta creo que están unas 800 personas, entre campesinos, cultivadores, fleteros, carpinteros, albañiles, electricistas, porque el gran éxito de Arcoiris en estos 15 años fue vender más cada año, ningún año fue igual en cuanto a ventas.

Siempre se vendieron mucho más los productos, fueron más conocidos, hemos lanzado nuevos productos cada año, se abren nuevos puntos de venta en los supermercados, en la cadena de servicios, esta cadena cada año abre 50, 60 locales por año, y siempre está Arcoiris presente, gracias a Dios, en todos los puntos de venta referenciales, y gracias a Dios en las mesas de todos los paraguayos. El éxito de Arcoiris ha aparecido en inversiones en infraestructura, en estructura, compra de camiones, y todo lo que hemos estado diciendo en cuanto a apuntalar a otro de los ejes que trabajamos con nosotros es apuntalar a nuestro empleado, si es que empezó con nosotros hace 5 años, siempre estamos monitoreando cómo está su situación económica, familiar, tiene una casa, tiene un terreno, tiene una bicicleta, tiene una moto, tiene un auto, y Arcoiris está acercando al empleado para contribuir a su desarrollo. Siempre hemos reinvertido las ganancias de la empresa en la propia empresa y también en el empleado.

issuu-downloader.com

ENTREVISTA

Alfredo de Holanda, Director de ShoppinGlass

"El grado de inversión solicitará una mano de obra más básica, elemental"

prensa@5dias.com.py

Alfredo De Holanda es el actual Director de ShoppinGlass. Es contundente al señalar que falta mano de obra capacitada en su rubro y el de la construcción en general. Mencionó que mientras sobran postulantes para vacancias administrativas, cuándo se trata de técnicos, las empresas deben disputarse por la mano de obra calificada. Agregó que esto es constantemente señalado a las autoridades públicas encargadas de dictar las políticas educativas y de capacitación, pero que todo se dificulta por tratarse de rubros en constante cambio y con la necesidad de permanente formación.

Ante este escenario opinó que las industrias que empiecen a instalarse en Paraguay, luego de que se haya concretado el grado de inversión, difícilmente se ocuparán de rubros que necesiten de mano de obra especializada. Estimó que seguramente estas firmas realizarán un exhaustivo estudio de campo antes de arribar al país.

¿Como ve actualmente la mano de obra que están utilizando. Encuentran trabajadores aptos que estén formados para el tipo de servicio que necesitan?.

Mirá, la respuesta es categórica. No. ¿Para trabajos administrativos? Sí. Para trabajos ya que impliquen otro tipo de actividad, instalación, fábrica, etcétera, la respuesta es no.

¿Se refiere específicamente al rubro construcción?

Depende. En el rubro construcción existen muchos oficios fundamentalmente, muchísimos oficios, porque en la construcción básicamente todo el proceso se refiere a instalación, a instalación en obra, un producto que vos lo producís dentro de la fábrica y después lo instalás en la obra. Correcto. Tanto sea, si podemos llamarle instalar, pero cuando vos construís una pared, cuando vos haces un cielo raso, cuando haces una estructura, etcétera, pues lo que haces es llevar los materiales a la obra y en la obra eso se instala, ¿verdad? Y en nuestro rubro, que es cielo raso, divisoria, etcétera, etcétera.

> *Todos los trabajos, mandos medios y los técnicos, los trabajos donde se requiere alguna capacitación técnica. Esos son los que actualmente escasean y muchas veces los que se postulante no tienen la experiencia".*

EL DATO

HAY UNA EVOLUCIÓN CONSTANTE EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN. SI VOS NO MANTENÉS A LA GENTE CAPACITÁNDOSE, NUNCA VAS A TENER A LA MANO DE OBRA NECESARIA.



Alfredo de Holanda, Director de ShoppinGlass

¿Esto incluye a los mandos medios?

Todos los trabajos, mandos medios y los técnicos, los trabajos donde se requiere alguna capacitación técnica. Esos son los que actualmente escasean y muchas veces los que se postulante no tienen la experiencia necesaria.

¿Y por qué creen ustedes que se dé esta situación?

Creo que ahí sí hay una buena cantidad de elementos que uno tiene que comenzar a tener discusiones, etcétera, como para saber cuál es el problema que tenemos. Un problema fundamental que nosotros tenemos es capacitación. El segundo problema que tenemos es habilidades blandas, responsabilidad, cumplimiento horario, etcétera. Hay un conjunto de problemas que nosotros tenemos que solucionar para que realmente nuestra mano de obra sea una mano de obra productiva.

¿Es decir que existe la demanda de trabajo, pero no la oferta de mano de obra calificada?

No existe la oferta, analizando desde el punto de vista de la capacitación, no existe la oferta necesaria. Mirá, un ejemplo muy sencillo. Si vos pones un aviso en el diario que diga, auxiliar administrativo, correcto, vas a tener dos mil personas que están pugnando por auxiliar administrativo. ¿Por qué? Porque el perfil de un auxiliar administrativo es un perfil básico, es un perfil de secundaria terminada, correcto. Entonces vas a tener mucha, mucha oferta de mano de obra. Pero si de ahí vos pasas, por ejemplo, a cualquier oficio, por ejemplo, te digo un oficio bastante común, soldador. No vas a tener esa oferta. Porque no hay gente capacitada. Vos decís, instalador de vidrio templado, que es nuestra área, no vas a tener oferta. Así de sencilla es la cuestión. Tu oferta, obviamente que alguna cosa vas a tener siempre, ¿verdad? Instalador de cielo raso, instalador de divisoria, instalador de vidrio templado, etcétera, no vas a tener. Uno de los problemas es la capacitación. Después está el otro problema, que es el problema de las habilidades blandas. Últimamente se les puede llamar así. Eso es responsabilidad, disciplina, cumplimiento de horario, etcétera. Obviamente, este tema de la mano de obra va cambiando de sector en sector y va cambiando de niveles. Yo me refiero básicamente a la necesidad de mano de obra que tiene nuestro sector.

¿Cómo se entiende que siendo el sector construcción uno de los más pujantes, no se den políticas de capacitación específicas en este rubro?.

Yo creo que sí existe la intención. El problema es que lleva tiempo tener una masa crítica capacitada. En segundo lugar, es que la construcción tiene también un aspecto que tienen otras ocupaciones, que es el desarrollo. Es decir, hoy en día si te vas a hacer un curso de maestro de obra, por ejemplo, vas a ver que las asignaturas no se condicen con la realidad de este momento de la construcción. Hay una evolución constante en el rubro. Si vos no mantenés a la gente capacitándose, nunca vas a tener a la gente necesaria.

¿Esto lo hacen saber a las autoridades que manejan las políticas educativas y de formación?

Así mismo, categórico. Yo te digo personalmente, sí, por ejemplo, hay instituciones educativas estatales que hacen reuniones, hacen mesas de trabajo con el centro privado. Hacen mesa de trabajo y te ponen sobre la mesa el plan de estudio, el currículo, etc. Y uno mira eso y hace las observaciones. Hace las observaciones correspondientes. Pero bueno, el problema es que es un tema tan dinámico que es muy difícil que esto se solucione sobre la marcha. Esto lleva su tiempo.

¿Cuáles son sus expectativas por el grado de inversión?

Mira, yo creo que con el grado de inversión la mano de obra más solicitada posiblemente va a ser una mano de obra, básica, elemental. No va a ser una mano de obra especializada. Porque si vos miras en una empresa cualquiera la pirámide ocupacional que tiene, qué cantidad en relación al nivel profesional o de oficio, te vas a dar cuenta de que la base es la mayor cantidad. Es el obrero, el personal de fábrica. Esa es la mayor cantidad. Yo creo que el tema de la inversión extranjera va a tener sus dificultades si la inversión extranjera está orientada a actividades que requieran técnicos. Pero si son actividades de fácil formación, no. Entonces, en mi opinión personal, las empresas que se van a instalar acá van a hacer primeramente el estudio. No van a entrar a sacar el anuncio en el diario, necesitamos técnico en acústica. No van a entrar de esta manera. Van a estudiar el mercado primero y luego van a entrar acá. Y estudiar mercado significa también poner la oferta en la mano de obra.

issuu-downloader.com

INDUSTRIA

Emprende verde

Ocho iniciativas buscan transformar residuos en oportunidades de negocios

prensa@5dias.com.py

En la sede de la Unión Industrial Paraguaya (UIP) se llevó a cabo la presentación oficial de los ocho emprendimientos preseleccionados del programa Emprende Verde, una plataforma de incubación orientada a promover soluciones sostenibles en la gestión de residuos y sustancias químicas en Paraguay.

Los proyectos seleccionados accederán desde ahora a un proceso de formación intensiva, acompañamiento técnico y espacios de trabajo colaborativos, con el objetivo de convertirse en negocios viables con triple impacto: ambiental, social y económico. "Este es un momento muy importante para el país. No solo porque celebramos el compromiso de los emprendedores, sino también porque fortalecemos capacidades institucionales para enfrentar desafíos ambientales reales", señaló Natalie Bordas, gerente de proyectos de la UIP.



Momento del reconocimiento a los 8 emprendedores que desarrollarán sus ideas de negocios.

Además, indicó que este programa conecta a emprendedores, centros de investigación y el sector público con una mirada compartida: la innovación sostenible. El programa es parte del proyecto "Soluciones libres de mercurio y COP para la gestión ambientalmente racional de los desechos en Paraguay", liderado por el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES), implementado por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), y ejecutado por el Centro Regional del Convenio de Basilea y Estocolmo, con apoyo de CEAMSO y la UIP, y financiado por el Global Environment Facility (GEF).

Para Gustavo Rodríguez, director de Calidad Ambiental del MADES, el contexto nacional representa una oportunidad única para innovar. "Cada paraguayo genera cerca de un kilogramo de residuos por día. Dentro de esa carga hay una enorme cantidad de materiales valorizables, como plásticos, metales y residuos orgánicos. Allí están las oportunidades para emprender y hacer negocios verdes que aporten soluciones a la economía circular".

En total, se postularon 22 ideas de negocio, de las cuales se seleccionaron ocho. Entre las propuestas figuran soluciones de compostaje urbano, reciclaje de neumáticos, revalorización de residuos agrícolas, cultivos hidropónicos, producción de madera plástica a partir de envases fitosanitarios y tecnologías limpias aplicadas al reciclaje.

"Queremos cambiar la forma en que vemos los residuos, dejarlos de ver como basura y empezar a entenderlos como recursos para nuevas industrias. Por eso creemos en el poder de los emprendedores y en su capacidad de generar impacto desde el primer momento", afirmó Nancy Ríos, coordinadora del programa Emprende Verde, explicando la fase inicial de preincubación de las ideas seleccionadas.

El calendario de actividades prevé la participación de talleres, mentorías, asesoramiento para formalización, diseño de modelos de negocio y conexión con potenciales inversores. El objetivo es que, al finalizar el proceso, estas ideas se desarrollen, logrando su formalización y validación en el mercado.

Estas son las iniciativas preseleccionadas para el proceso de incubación: Marcelo Iván Caero Lavayén – Ciclo-Eco (Compostaje): Producción de abonos orgánicos a partir de residuos, fomentando prácticas agrícolas sostenibles.

Igor Makarov – Tratamiento termoquímico de neumáticos usados: Reciclaje de neumáticos para generar productos valiosos como gas combustible.

Dahiana Vázquez – Terra Cuni Py: Transformación de lana de conejo en pellets orgánicos para fertilización natural.

Lorena Sandoval Quiñonez – Agrotecnología hidropónica: Cultivo urbano de vegetales frescos con menor uso de recursos hídricos.

Manuel Bacteke – Madera Plástica: Reciclaje de envases fitosanitarios para la producción de madera plástica.

Jorge Arias – Sudamerican Eco Vibes: Gestión responsable de residuos peligrosos como lubricantes y baterías en desuso.

Elizabeth Villalba – Gestión Integral de Residuos en CEFA: Implementación de planes de manejo de residuos en centros educativos. Joaquín Amarilla – Compost-Era Urbana: Solución compacta y eficiente para compostaje urbano.

Durante la presentación también se profundizó sobre la urgencia de una correcta gestión de sustancias peligrosas como los COP (Compuestos Orgánicos Persistentes) y el mercurio, debido a su alta toxicidad y persistencia en el ambiente.

"El problema con los COP y el mercurio es que no se degradan fácilmente. Pueden permanecer durante décadas en el ambiente y afectar gravemente la salud humana. Por eso es vital establecer sistemas seguros de recolección y tratamiento", explicó el Ing. Quim. Patricio Ortíz, técnico del Departamento de Residuos del MADES.

También recordó que estos compuestos se encuentran habitualmente en aparatos eléctricos y electrónicos, transformadores antiguos, y ciertos tipos de luminarias. El Ing. Quim. Federico Schroeder, punto focal del Convenio de Estocolmo, Basilea y Minamata del MADES, alertó sobre los riesgos del mercurio, especialmente en hogares donde aún se utilizan termómetros o lámparas fluorescentes. "El mercurio es altamente volátil y bioacumulable. Su mala gestión puede provocar enfermedades graves. Por eso es fundamental implementar el principio de responsabilidad extendida del productor, donde las empresas se encarguen de los residuos que generan", subrayó.

Acerca de Emprende Verde. El programa de incubación de emprendimientos sostenibles se desarrolla en el marco del proyecto Soluciones libres de mercurio y COP, el cual es liderado por el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES), implementado por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y ejecutado junto con el Centro Coordinador Convenio de Basilea-Centro Regional Convenio de Estocolmo para América Latina y el Caribe (LATU), el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO) y la Unión Industrial Paraguaya, con el financiamiento de Global Environment Facility

issuu-downloader.com

INDUSTRIA

El uso de la tecnología

Tendencias Industriales Mundiales: Un Futuro de Innovación y Sostenibilidad

prensa@5dias.com.py

La industria mundial está experimentando un cambio profundo y acelerado, impulsado por la tecnología y la innovación. En este artículo, exploraremos las principales tendencias que están transformando la industria y cómo están impactando en la economía y la sociedad.

1. La Revolución de la Automatización y la Robótica

La automatización y la robótica están revolucionando la industria, permitiendo a las empresas aumentar la eficiencia, reducir costos y mejorar la productividad. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la automatización podría reemplazar hasta el 47% de los empleos en Estados Unidos en las próximas décadas.

Beneficios de la automatización : La automatización puede ayudar a las empresas a reducir costos laborales, mejorar la calidad de los productos y aumentar la eficiencia.

Desafíos de la automatización : La automatización también puede llevar a la pérdida de empleos y requerir una inversión significativa en tecnología y capacitación.

Ejemplos de automatización : La automatización se está implementando en diversas industrias, como la manufactura, la logística y la atención médica.

2. El Internet Industrial de las Cosas (IIoT)

El IIoT describe redes de objetos físicos que incluyen sensores y software para recopilar datos y compartirlos con otros sistemas. Esto permite a las empresas monitorear y controlar sus procesos de manera más eficiente, reduciendo costos y mejorando la calidad.

Aplicaciones del IIoT : El IIoT se puede aplicar en diversas industrias, como la manufactura, la logística y la energía.

Beneficios del IIoT : El IIoT puede ayudar a las empresas a reducir costos, mejorar la eficiencia y aumentar la productividad.

Desafíos del IIoT : El IIoT también puede plantear desafíos de seguridad y privacidad, ya que se recopila y se comparte una gran cantidad de datos.

3. La Era de los Gemelos Digitales

Los gemelos digitales son representaciones digitales de las instalaciones, procesos y productos de fabricación. Ayudan a simular y predecir resultados, mejorando la toma de decisiones y reduciendo el riesgo de errores.

Aplicaciones de los gemelos digitales : Los gemelos digitales se pueden aplicar en diversas industrias, como la manufactura, la construcción y la energía.

Beneficios de los gemelos digitales : Los gemelos digitales pueden ayudar a las empresas a reducir costos, mejorar la eficiencia y aumentar la productividad.

Ejemplos de gemelos digitales : Los gemelos digitales se están utilizando en diversas industrias, como la manufactura de automóviles y la construcción de edificios.

4. La Sostenibilidad como Prioridad

La industria está trabajando para reducir su impacto ambiental y social. Esto incluye la adopción de prácticas sostenibles, la reducción de residuos y la priorización de la neutralidad de carbono. Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la industria es responsable del 21% de las emisiones de gases de efecto invernadero.



Prácticas sostenibles: Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles, como la reducción de residuos, la reutilización de materiales y la implementación de energías renovables.

Beneficios de la sostenibilidad : La sostenibilidad puede ayudar a las empresas a reducir costos, mejorar su reputación y aumentar la lealtad de los clientes.

Ejemplos de sostenibilidad : Las empresas están implementando prácticas sostenibles en diversas industrias, como la moda y la alimentación.

5. La Importancia del Talento y la Formación

La escasez de mano de obra cualificada es un desafío importante para la industria. Para abordar esto, las empresas están implementando estrategias de retención de empleados, programas de actualización de competencias y diversificación de la fuerza laboral.

Estrategias de retención de empleados : Las empresas pueden implementar estrategias de retención de empleados, como la capacitación y el desarrollo profesional.

Programas de actualización de competencias : Las empresas pueden ofrecer programas de actualización de competencias para ayudar a los empleados a desarrollar nuevas habilidades.

Diversificación de la fuerza laboral : Las empresas pueden diversificar su fuerza laboral para atraer a personas con diferentes habilidades y perspectivas.

6. La Reevaluación de la Cadena de Suministro

La industria está replanteando sus cadenas de suministro para mejorar la eficiencia y reducir costos. Esto incluye la diversificación de proveedores y la adopción de modelos de producto como servicio.

Diversificación de proveedores : Las empresas pueden diversificar sus proveedores para reducir el riesgo de interrupciones en la cadena de suministro.

Modelos de producto como servicio : Las empresas pueden adoptar modelos de producto como servicio para ofrecer productos y servicios más personalizados.

Ejemplos de reevaluación de la cadena de suministro : Las empresas están reevaluando sus cadenas de suministro en diversas industrias, como la tecnología y la moda.

7. La Fábrica del Futuro

La fábrica del futuro será altamente automatizada y eficiente, con drones y sensores que proporcionan datos en tiempo real. La inteligencia artificial, el machine learning y la robótica jugarán un papel clave en la toma de decisiones.

Características de la fábrica del futuro: La fábrica del futuro será altamente automatizada, eficiente y flexible. Estará diseñada para adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda y a las nuevas tecnologías.

Beneficios de la fábrica del futuro: La fábrica del futuro puede ayudar a las empresas a reducir costos, mejorar la eficiencia y aumentar la productividad. También puede permitir a las empresas ofrecer productos y servicios más personalizados y de alta calidad.

Tecnologías clave: La fábrica del futuro estará impulsada por tecnologías como la inteligencia artificial, el machine learning, la robótica y el Internet de las cosas (IoT).

Impacto en la fuerza laboral: La fábrica del futuro puede requerir una fuerza laboral con habilidades diferentes, como la programación y el análisis de datos. Las empresas deberán invertir en la capacitación y el desarrollo de sus empleados para asegurarse de que estén preparados para trabajar en este nuevo entorno.

Ejemplos de fábricas del futuro: Algunas empresas ya están implementando fábricas del futuro, utilizando tecnologías como la automatización y la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia y la productividad.

La industria mundial está experimentando un cambio profundo y acelerado, impulsado por la tecnología y la innovación. Las empresas que se adapten a estas tendencias y prioricen la sostenibilidad, el talento y la innovación estarán mejor posicionadas para el éxito en el futuro. La fábrica del futuro es un ejemplo de cómo la tecnología puede transformar la industria y mejorar la eficiencia y la productividad.

issuu-downloader.com